

Agata Wojcieszek, Anna Nawalana, Anna Majda

Wydział Nauk o Zdrowiu, Collegium Medicum, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

# Poczucie własnej skuteczności oraz satysfakcji z życia w grupie małopolskich funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej

The sense of self-efficacy and the satisfaction with life in the group of Małopolska officers from the State Fire Service

## STRESZCZENIE

**Wstęp.** W profilaktyce stresu zawodowego duże znaczenie mają zasoby osobiste, wśród których wymienia się między innymi: dyspozycyjny optymizm, wysoki poziom poczucia koherencji, inteligencję emocjonalną, poczucie satysfakcji z życia, prężność psychiczną, a także poczucie własnej skuteczności.

**Cel pracy.** Głównym celem pracy była ocena poczucia własnej skuteczności oraz satysfakcji z życia w grupie badanych funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej (PSP).

**Materiał i metody.** Badaniem ankietowym objęto 202 funkcjonariuszy PSP, pełniących służbę na terenie Małopolski. W pracy zostały wykorzystane skale: uogólnionej własnej skuteczności (GSES) oraz satysfakcji z życia (SWLS).

**Wyniki.** Większość badanych funkcjonariuszy PSP cechowała się wysokim poczuciem własnej skuteczności (60,40%), natomiast blisko połowa z nich deklarowała wysokie poczucie zadowolenia z życia (42,57%). Im badany był starszy i miał dłuższy staż pracy, tym mniejsze było jego zadowolenie z życia. Poczucie własnej skuteczności wpływało istotnie na satysfakcję z życia respondentów.

**Wnioski.** Pielęgniarki powinny podejmować czynności mające na celu propagowanie roli zasobów osobistych w profilaktyce stresu w miejscu pracy.

**Problemy Pielęgniarstwa 2017; 25 (1): 56–61**

**Słowa kluczowe:** strażak, satysfakcja z życia, poczucie własnej skuteczności, zdrowie

## ABSTRACT

**Introduction.** In a prevention of occupational stress, personal resources are very important, for example: the availability of optimism, high level of coherence, emotional intelligence, sense of satisfaction with life, psychic strength and self-efficacy.

**Objective.** The main aim of the study was to evaluate the sense of self-efficacy and satisfaction life in the group of the officers from the State Fire Service.

**Material and methods.** In the research participated 202 officers from the State Fire Service, which serving in the territory of Małopolska. The General Self-Efficacy Scale (GSES) and The Satisfaction with Life Scale (SWLS) were used in this study.

**Results.** The most of the officers from the State Fire Service had a high level of self-efficacy (60.40%), while almost a half of them declared a high level of satisfaction with life (42.57%). When the officer was older and had the longer intership, the less satisfaction with life presented. The self-efficacy had a significant impact on the satisfaction of respondents' lives.

**Conclusions.** Nurses should take action to promote the role of personal resources in the prevention of stress in the workplace.

**Problemy Pielęgniarstwa 2017; 25 (1): 56–61**

**Key words:** fire officer, satisfaction of life, self-efficacy, health

Adres do korespondencji: mgr piel. Agata Wojcieszek, Wydział Nauk o Zdrowiu, Collegium Medicum, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, e-mail: agata.wojcieszek@gmail.com

DOI: 10.5603/PP.2017.0009

## Wstęp

Straż pożarna zajmuje dobrze ugruntowaną, nadrzedną pozycję w rankingach zaufania społecznego oraz różnych zestawieniach obrazujących społeczne oceny. Spowodowane jest to wysokim poziomem skuteczności, zarówno w ich działaniach o charakterze rutynowym, jak i w sytuacjach ekstremalnych: katastrofy czy klęski żywiołowej [1].

Wśród wielu istniejących profesji szczególne miejsce zajmują tak zwane zawody z misją społeczną. Misyjność jest rozumiana jako ukierunkowanie aktywności zawodowej na niesienie pomocy, zaspokajanie podstawowych potrzeb innych ludzi, zapewnianie poczucia bezpieczeństwa fizycznego i zdrowotnego, a także dostarczanie ludziom podstawowych umiejętności czy wiedzy umożliwiających im prawidłowe funkcjonowanie społeczne. Niewątpliwie oprócz pozytywnych cech charakterystycznych dla zawodów z misją — pomocy czy zaangażowania własnych zasobów na rzecz innych ludzi — należy także wskazać zwiększone ryzyko wystąpienia zaburzeń stanowiących swoiste obciążenie dla osób je wykonujących. Jako przykład można wymienić zespół stresu pourazowego (PTSD, *post traumatic stress disorder*) czy wypalenie zawodowe [2].

Wśród zasobów osobistych, które mają znaczenie w radzeniu sobie ze stresem uwarunkowanym pracą, wymienia się: dyspozycyjny optymizm, wysoki poziom poczucia koherencji, inteligencję emocjonalną, poczucie satysfakcji z życia, prężność psychiczną, a także poczucie własnej skuteczności. Wysoki poziom tych zasobów pełni funkcję bufora, czyli chroni pracowników doświadczających stresu w pracy przed jego negatywnymi konsekwencjami, a tym samym przed rozwojem wypalenia zawodowego czy pojawieniem się zaburzeń w ich stanie zdrowia [3–5].

Pojęcie spostrzeganej własnej skuteczności (*perceived self-efficacy*) wprowadził Bandura. Jest to obraz kompetencji jednostki, jej wyposażenie w środki umożliwiające przeprowadzenie zamierzonych działań. Innymi słowy, komponent ten dotyczy: przekonania jednostki, że jest zdolna do podjęcia konkretnej czynności, zadania oraz wytrwałości w osiągnięciu zamierzonego celu podczas określonej sytuacji. W rozważaniach teoretycznych Bandura wyróżnił trzy aspekty własnej skuteczności: wielkość, ogólność oraz siłę. Wielkość przekonania odnosi się do stopnia trudności zadania i związanego z tym naszego poczucia porażenia sobie z problemem. Ogólność wiąże się z wielością różnych możliwych sytuacji, wśród których sytuacje specyficzne mogą wymagać szczególnych kompetencji kontrolnych. Wreszcie siła wyraża stopień pewności i zaufania co do posiadanych przez siebie kompetencji [6].

Zadowolenie z życia (*life-satisfaction*) stanowi ogólną ocenę życia i towarzyszących mu stanów emocjonalnych. Zadowolenie ma wymiar indywidualny, jest wyrazem wewnętrznych korzyści z życia, cechuje się względną trwałością i umiarkowaną dynamiką. Konstrukty ten bywa nazywany szczęściem, subiektywnym dobrostanem lub satysfakcją z życia. Kształtuje się na podstawie własnych doświadczeń, a więc wiedzy o sobie, świecie i nastawienia siebie do otoczenia. Zadowolenie jest rozumiane jako rezultat działania dwóch procesów psychicznych: emocjonalnego i poznawczego [7, 8].

Ze względu na dużą rolę potencjałów osobistych w profilaktyce stresu zawodowego działania personelu medycznego powinny oscylować wokół rozwijania tych zasobów. Wchodzi to w skład ogólnie pojmowanej promocji zdrowia w miejscu pracy. Profilaktyka stresu zawodowego stanowi obecnie duże wyzwanie głównie dla specjalistów zajmujących się tą dziedziną. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy jest głównym aktem prawnym, sankcjonującym jej funkcjonowanie w Polsce. Zgodnie z jej zapisami, zadania te mogą wykonywać między innymi lekarze, pielęgniarki czy psychologowie [9].

## Cel pracy

Głównym celem pracy była ocena poczucia własnej skuteczności oraz satysfakcji z życia badanych funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej (PSP). Cele szczegółowe to poznanie związku między:

- poczuciem własnej skuteczności a stażem pracy i wiekiem badanych funkcjonariuszy PSP,
- satysfakcją z życia a stażem pracy i wiekiem badanych funkcjonariuszy PSP,
- poczuciem własnej skuteczności a satysfakcją z życia badanych funkcjonariuszy PSP.

## Materiał i metody

Badaniem objęto 202 funkcjonariuszy PSP, pełniących służbę w ośmiu jednostkach ratowniczo-gaśniczych (JRG) na terenie Małopolski. Wszyscy respondenci byli mężczyznami. Średni wiek ankietowanych to 34 lata. Większość badanych stanowili mieszkańcy wsi — 117 osób (57,92%) oraz osoby będące w związku małżeńskim — 144 ankietowanych (71,29%).

W badaniu uczestniczyli jedynie ochotnicy, którzy zostali poinformowani, że jest ono dobrowolne i anonimowe. Przekazano im instrukcję wypełniania przygotowanych narzędzi oraz wyjaśniono cel badania i wszelkie wątpliwości. Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z zasadami deklaracji helsińskiej, po uprzednim uzyskaniu oficjalnej zgody dowódców poszczególnych placówek.

Metodą zastosowaną w badaniach była metoda szacowania z techniką skali ocen, umożliwiająca ankieto-

wanym dokonanie oszacowania, które należy rozumieć jako samoocenę. Podczas analizy statystycznej wykorzystano współczynnik korelacji Spearmana. W badaniu został przyjęty poziom istotności  $\alpha = 0,05$  [10, 11].

W badaniach została wykorzystana skala uogólnionej własnej skuteczności (GSES, *General Self-Efficacy Scale*), która mierzy siłę ogólnego przekonania co do skuteczności radzenia sobie (*coping*) z problemami i życiowymi przeszkodami. Autorami polskiej wersji narzędzia są Schwarzer, Jerusalem i Juczyński. Wynik ogólny skali GSES dla każdego z respondentów stanowi sumę wszystkich punktów uzyskanych z 10 twierdzeń. Respondent udziela odpowiedzi na pytania, zaznaczając daną cyfrę: 1 — „nie”, 2 — „raczej nie”, 3 — „raczej tak”, 4 — „tak”. Zakres punktacji uzyskanej przez badanego mieści się w granicach od 10 do 40 punktów. Po zsumowaniu punktów uzyskanych przez każdego respondenta określa się ogólny wskaźnik poczucia własnej skuteczności. Im wyższa liczba punktów, tym większe poczucie własnej skuteczności. Wynik surowy przelicza się na standaryzowane normy stenowe, gdzie: 1–4 sten (10–24 pkt) to wynik niski, 5–6 sten (25–29 pkt) — wynik przeciętny, a 7–10 sten (30–40 pkt) — wynik wysoki [12].

Skala satysfakcji z życia (SWLS, *The Satisfaction with Life Scale*), którą opracowali Diener, Emmons, Larson i Griffin, służy do pomiaru satysfakcji z życia, natomiast wynik uzyskany przez respondentów stanowi ogólny wskaźnik poczucia zadowolenia z życia. Polską adaptację narzędzia wykonał Juczyński. Skala ta przeznaczona jest do badania osób dorosłych — zarówno zdrowych, jak i chorych. Narzędzie to składa się z 5 stwierdzeń ocenianych w skali siedmiostopniowej. Respondent zaznacza odpowiednią cyfrę: 1 — „zupełnie nie zgadzam się”, 2 — „nie zgadzam się”, 3 — „raczej nie zgadzam się”, 4 — „ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”, 5 — „raczej się zgadzam”, 6 — „zgadzam się”, 7 — „całkowicie się zgadzam”. Oceny po zsumowaniu dają ogólny wynik, który oznacza stopień zadowolenia z własnego życia. Zakres wyników mieści się w granicach 5–35 punktów. Im wyższy wynik, tym większe poczucie satysfakcji z życia. Wynik surowy przelicza się na standaryzowane normy stenowe, gdzie 1–4 sten (5–17 pkt) stanowi wynik niski, 5–6 sten (18–23 pkt) — wynik przeciętny, natomiast 7–10 sten (24–35 pkt) — wynik wysoki [12].

## Wyniki

Największą grupę spośród ankietowanych stanowiły osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności — 122 respondentów (60,40%). Jego niski poziom prezentowało 10 badanych (4,95%), co stanowiło najmniejszy odsetek wśród ankietowanych (tab. 1).

Przeprowadzona analiza statystyczna nie wykazała związku między poczuciem własnej skuteczności

**Tabela 1.** Poziom poczucia własnej skuteczności wśród badanych funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej

**Table 1.** The level of self-efficacy among the investigated officers of the State Fire Service

GSES — liczba punktów	Poziom poczucia własnej skuteczności	n	%
10–24	Niski	10	4,95
25–29	Średni	70	34,65
30–40	Wysoki	122	60,40

GSES (*General Self-Efficacy Scale*) — skala uogólnionej własnej skuteczności

**Tabela 2.** Poziom poczucia satysfakcji z życia badanych funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej

**Table 2.** The level of satisfaction from the lives of the investigated officers of the State Fire Service

SWLS — liczba punktów	Poziom satysfakcji z życia	n	%
5–17	Niski	33	16,34
18–23	Średni	83	41,09
24–35	Wysoki	86	42,57

SWLS (*The Satisfaction with Life Scale*) — skala satysfakcji z życia

a stażem pracy i wiekiem badanych funkcjonariuszy PSP ( $p > 0,05$ ).

Największy odsetek wśród badanych stanowiły osoby deklarujące wysokie poczucie satysfakcji z życia — 86 osób (42,57%); niski jej poziom deklarowało 33 ankietowanych (16,34%) (tab. 2).

Staż pracy badanych funkcjonariuszy PSP wpływał istotnie na poczucie satysfakcji z życia ( $p < 0,05$ ). Zależność ta była ujemna, co oznacza, że im dłuższy staż pracy, tym mniejsze poczucie zadowolenia z życia. Siła tej zależności była bardzo słaba (tab. 3).

Wiek badanych funkcjonariuszy PSP wpływał istotnie na poczucie satysfakcji z życia ( $p < 0,05$ ). Zależność ta była ujemna, co oznacza, że im starszy wiek, tym mniejsze poczucie zadowolenia z życia. Siłę tej zależności określono jako bardzo słabą (tab. 3).

Poczucie własnej skuteczności wpływało istotnie na poczucie zadowolenia z życia badanych funkcjonariuszy PSP ( $p < 0,05$ ). Zależność ta była dodatnia, co oznacza, że im większe poczucie własnej skuteczności, tym większe poczucie zadowolenia z życia. Siła tej zależności była bardzo słaba (tab. 4).

## Dyskusja

Do obowiązków funkcjonariusza PSP należy organizowanie i prowadzenie wszelkich czynności ratowniczych, które mają na celu ochronę zagrożonego życia, zdrowia i mienia obywateli. Wykonywanie

**Tabela 3.** Związek między stażem i wiekiem pracy badanych funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej a ich poczuciem zadowolenia z życia

**Table 3.** The relationship between the work experience and age of officers of the State Fire Service and their sense of satisfaction with life

Badane cechy	Współczynnik korelacji	p	Kierunek zależności	Siła zależności
Staż pracy i poczucie zadowolenia z życia	-0,212	0,002	Ujemny	Bardzo słaba
Wiek i poczucie zadowolenia z życia	-0,296	< 0,001	Ujemny	Bardzo słaba

**Tabela 4.** Związek między poczuciem własnej skuteczności badanych funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej a ich poczuciem zadowolenia z życia

**Table 4.** Relationship between the sense of self-efficacy of the investigated officers of the State Fire Service and their sense of satisfaction with life

Badane cechy	Współczynnik korelacji	p	Kierunek zależności	Siła zależności
Poczucie własnej skuteczności i poczucie zadowolenia z życia	0,236	0,001	Dodatni	Bardzo słaba

tych działań wymaga przytomności umysłu i rozważ, szybkiej reakcji, dużej wytrzymałości psychofizycznej i odpowiedzialności. Wszystkie te obowiązki mogą generować stres, a nawet powstanie zespołu zaburzeń po stresie urazowym [13].

Człowiek ma wiele potencjałów osobistych, które są centralnym regulatorem procesów adaptacji. Wśród nich wymienić trzeba takie cechy, jak poczucie: tożsamości, sprawstwa, kontroli i samokontroli oraz własnej skuteczności [14].

Zagrożenia występujące w pracy strażaka i związane z tym ryzyko zawodowe są obiektem zainteresowania wielu autorów, badających różne aspekty stresu. Opracowania te najczęściej skupiają się wokół ogólnego pojęcia stresu czy sposobów zaradczych. W percepcji autorów niniejszego artykułu uzupełnienia wymaga tematyka odnosząca się do działań prewencyjnych, a szczególnie do zasobów osobistych jednostki. W pracy podjęto próbę zbadania poziomu poczucia własnej skuteczności oraz satysfakcji z życia, które stanowią zasoby osobiste odgrywające duże znaczenie w radzeniu sobie ze stresem generowanym przez wykonywaną pracę.

Badanych funkcjonariuszy PSP cechowało w większości wysokie poczucie własnej skuteczności (60,40%). Z kolei niski poziom tej cechy dotyczył niecałych 5% respondentów. Jest to zdecydowanie pozytywne zjawisko. Innym potencjałem, który może mieć wpływ na odczuwanie stresu i związanych z nim konsekwencji, jest satysfakcja z życia. W badaniach własnych prawie połowę badanych stanowiły osoby deklarujące wysokie poczucie satysfakcji z życia (42,57%). Z kolei jego niski poziom deklarowało 33 ankietowanych (16,34%). Badania ukazały zależność występującą między stażem pracy i wiekiem badanych

a ich zadowoleniem z życia. Okazało się, że im respondent był starszy i dłużej pracował, tym mniejsze miał poczucie zadowolenia z życia. W badaniach własnych zanotowano także istotny wpływ poczucia własnej skuteczności na poczucie zadowolenia z życia badanych funkcjonariuszy ( $p < 0,05$ ). Zależność ta była dodatnia, co oznacza, że im większe poczucie własnej skuteczności, tym większe poczucie zadowolenia z życia.

Warto powołać się na badania przeprowadzone przez Kurowską oraz Zdrojewską na grupie 110 strażaków jednostek PSP z terenu województwa warmińsko-mazurskiego i kujawsko-pomorskiego. W przeprowadzonych badaniach zwrócono uwagę na zachowania zdrowotne, umiejscowienie kontroli zdrowia oraz poczucie własnej skuteczności. Jeśli chodzi o pierwsze z nich, badani strażacy uzyskali najwyższe wyniki w kategorii „pozytywne nastawienie psychiczne” i w większości cechowało ich wewnętrzne umiejscowienie kontroli zdrowia. W wypadku wyników uzyskanych w skali GSES najliczniejszą grupę stanowili badani, którzy osiągnęli wyniki wysokie (78,2%). Nikt z badanych nie uzyskał wyniku niskiego. Powyższe rezultaty świadczyły o wysokim poczuciu własnej skuteczności u badanych strażaków. Co prawda, autorki nie badały poziomu odczuwanego stresu, ale biorąc pod uwagę uzyskane przez nie wyniki, wnioskowały, że badana grupa strażaków powinna dobrze radzić sobie z sytuacjami stresogennymi w pracy. Ponadto nie bez znaczenia był tutaj wysoki poziom poczucia własnej skuteczności — jako element chroniący przed nadmiernym odczuwaniem stresu zawodowego [15].

Wyniki badań przeprowadzonych wśród żołnierzy armii USA wykazały, że poczucie własnej skuteczności zmniejsza negatywny wpływ długiego czasu pracy



i przeciążenia, a wykonanych w grupie policjantów — że dzięki wzrostowi poczucia własnej skuteczności poprawiał się stan zdrowia psychicznego funkcjonariuszy, nawet wśród osób doświadczających wysokiego poziomu stresu w pracy [16].

Inne badania o podobnej tematyce zostały przeprowadzone przez Ogińską-Bulik oraz Kaflik-Pieróg wśród 100 funkcjonariuszy PSP z terenu Łodzi. Uzyskane wyniki badań wskazują, że strażacy są grupą zawodową o mniejszym nasileniu zjawiska wypalenia zawodowego w porównaniu z innymi zawodami usług społecznych, w których istotną rolę odgrywają bliskie kontakty z innymi ludźmi, procesy zaangażowania i wymiany emocjonalnej. Poziom poczucia własnej skuteczności, traktowany jako jeden z ważniejszych zasobów osobistych w radzeniu sobie ze stresem, nie różnicował nasilenia żadnego z wymiarów wypalenia w grupie osób o wysokim poziomie odczuwanego stresu. Wskazało to, że poczucie własnej skuteczności nie chroniło strażaków narażonych na stresory w miejscu pracy przed rozwojem zespołu wypalenia zawodowego. Można przypuszczać, że posiadali oni inne, poza poczuciem własnej skuteczności, zasoby osobiste, chroniące przed zespołem wypalenia. Ponadto poczucie własnej skuteczności korelowało ujemnie z wyczerpaniem emocjonalnym, co oznaczało, że wraz ze wzrostem poczucia własnej skuteczności malało wyczerpanie emocjonalne. Biorąc pod uwagę wszystkie przytoczone badania, w tym rezultaty własne, można stwierdzić, że strażacy to grupa zawodowa, którą w większości cechowało wysokie poczucie własnej skuteczności. Jednak wpływ tego zasobu na rozwijanie się zespołu wypalenia zawodowego nie jest jednoznaczny [3, 16].

Mówiąc o stresie zawodowym występującym wśród służb mundurowych, zwraca się głównie uwagę na sposoby zaradcze stosowane *post factum*. W literaturze medycznej czy psychologicznej brakuje opracowań diagnozujących stan zasobów osobistych, które stanowią pierwszą linię obrony przed zgubnymi skutkami stresu. W swojej publikacji Ogińska-Bulik zwraca uwagę, że nie u każdej osoby, która przeżyła zdarzenie traumatyczne lub była jego świadkiem, rozwija się zespół stresu pourazowego. W psychologicznych mechanizmach powstawania PTSD zwraca się uwagę na rolę zasobów osobistych, odporności psychicznej jednostki i jej schematów poznawczych dotyczących świata oraz własnej osoby. Ukształtowane przed traumą schematy poznawcze są powiązane z podmiotowymi właściwościami jednostki, w tym zasobami osobistymi [4].

Biorąc pod uwagę rozważania podjęte na łamach tego artykułu, warto przeprowadzać analogiczne badania w stosunku do pielęgniarek. Ze względu na charakter ich działań, wymagających zaangażowania

psychicznego i fizycznego w proces pielęgnowania, narażone są również na działanie stresorów, a co za tym idzie — na wypalenie zawodowe. Jak pokazują badania, ryzyko doświadczenia tego kryzysowego stanu jest największe właśnie w zawodach misyjnych, czyli między innymi wśród pielęgniarek czy lekarzy [2].

Personel medyczny może także podejmować czynności mające na celu propagowanie roli zasobów osobistych niezbędnych w profilaktyce stresu w miejscu pracy. Pielęgniarka ma dostęp do rozmaitych narzędzi badawczych, które mogą pomóc w ocenie sposobów zaradczych czy posiadanych zasobów osobistych cechujących różne grupy zawodowe. Oddziaływania prewencyjne powinny zmierzać w kierunku wzrostu zasobów jednostki i skutecznych strategii działania. Pozwoli to zmniejszyć ryzyko wystąpienia przykrych dolegliwości emocjonalnych, generowanych przez trudności zawodowe [17].

## Wnioski

1. Funkcjonariuszom PSP niezależnie od wieku i stażu pracy najczęściej towarzyszyło wysokie poczucie własnej skuteczności.
2. Blisko połowa funkcjonariuszy PSP deklarowała wysokie poczucie zadowolenia z życia, które miało tendencję do zmniejszenia się wraz z wiekiem oraz stażem pracy badanych.
3. Im wyższe było poczucie własnej skuteczności badanych funkcjonariuszy PSP, tym bardziej byli oni zadowoleni ze swojego życia.
4. Pielęgniarka powinna brać aktywny udział z promowaniem i umacnianiu zasobów osobistych, odgrywających rolę bufora w perspektywie systematycznego wzrostu wymagań wobec pracowników.

## Piśmiennictwo

1. Torczyńska M. Społeczny wizerunek straży pożarnej jako filaru systemu bezpieczeństwa państwowego (w świetle badań opinii publicznej). *Bezpieczeństwo i Technika Pożarnictwa*. 2014; 4: 49–57.
2. Czerw A, Borkowska A. Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej. *Psychologia Społeczna*. 2010; 4: 303–315.
3. Ogińska-Bulik N, Kaflik-Pieróg M. Występowanie pozytywnych zmian u strażaków doświadczających wydarzeń traumatycznych w związku z wykonywanym zawodem — rola prężności psychicznej. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*. 2013; 5: 193–205.
4. Ogińska-Bulik N. Zasoby osobiste a negatywne i pozytywne skutki doświadczeń traumatycznych u ratowników medycznych. *Medycyna Pracy*. 2016; 5: 635–644.
5. Ogińska-Bulik N, Juczyński Z. Rozwój potraumatyczny — charakterystyka i pomiar. *Psychiatria*. 2010; 4: 129–142.
6. Bandura A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman, New York. ; 1997.
7. Viecnhoven R. How do we assess how happy we are? W: Dutt A., Radcliff K.B. (red.). *Happiness, Economics*

- and Politics: Towards a Multi-disciplinary approach. Edward Elgar Publishers, United Kingdom. ; 2009.
8. Kasprzak E. Zadowolenie z życia jako kategoria emocjonalna i poznawcza. *Polskie Forum Psychologiczne*. 2012; 1: 187–199.
9. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, Dz. U. z 1997 r. Nr 96, poz. 593 z późn. : zm.
10. Lenartowicz H, Kózka M. Gromadzenie materiału badawczego. W:; (red.) *Metodologia badań w pielęgniarstwie. Podręcznik dla studiów medycznych*. Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa. ; 2010: 97–116.
11. Maszke A. Podstawowe czynności postępowania badawczego. W: (red.) *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów. ; 2008: 85–155.
12. Juczyński Z, Ogińska-Bulik N. Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem. *Pracownia Testów Psychologicznych PTP*, Warszawa 2012.
13. Wejman M, Przybylski K. Identyfikacja zagrożeń na stanowiskach pracy strażaków zawodowych. *Organizacja i Zarządzanie*. 2013; 59: 69–84.
14. Ogińska-Bulik N, Langer I. Osobowość typu D i strategie radzenia sobie ze stresem a nasilenie objawów PTSD w grupie strażaków. *Medycyna Pracy*. 2007; 4: 307–316.
15. Kurowska K, Zdrojewska K. Zachowania zdrowotne a umiejscowienie kontroli zdrowia u czynnych zawodowo strażaków. *Anestezjologia i Ratownictwo*. 2013; 7: 381–389.
16. Borys B. Zasoby zdrowotne w psychice człowieka. *Forum Medycyny Rodzinnej*. 2010; 1: 44–52.
17. Lubrańska A. Środowisko pracy a wypalenie zawodowe — analiza wzajemnych relacji na przykładzie badań reprezentantów różnych obszarów aktywności. *Folia Psychologica*. 2012; 16: 35–45.